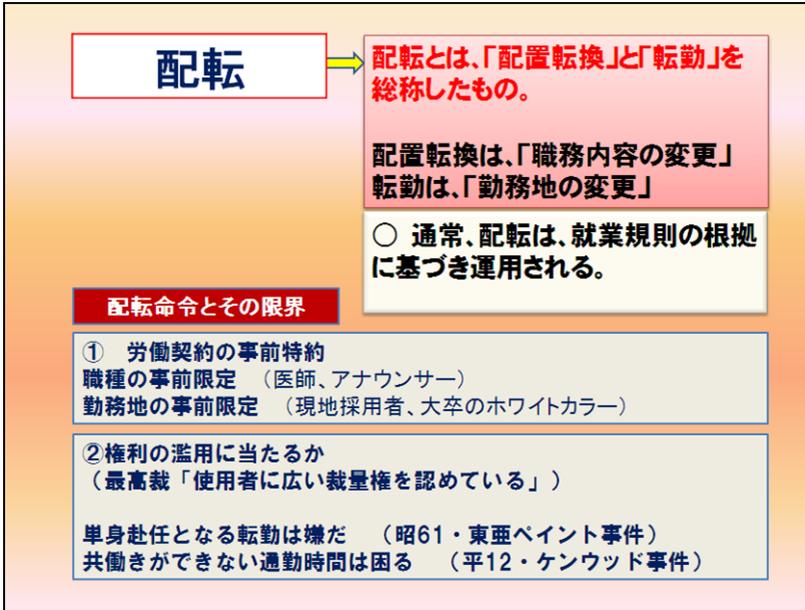


13-4 配置転換



配転には、職務内容の変更を意味する「配置転換」と勤務場所を変更する「転勤」がある。使用者が行う配転命令には、就業規則等に根拠がなければならぬとする契約説が有力である。

配転命令は、職種や勤務地限定(*1)の約束のある労働契約においては、原則として実施できない。

一般に、配転命令について使用者は、広い裁量権を持つとされており、「業務上の必要がない場合、不当な動機・目的による場合、労働者に通常受忍できる限度を超える不利益を与える場合でなければ、権利の濫用に当たらない」(昭61.7.14最高裁「東亜ペイント事件」)とされる。

もっとも単身赴任を当然視する人事権の行使には、育児・介護・ワークライフバランスの観点から修正圧力が加わる可能性がある。(*2)

(*1) 「職種限定」あるいは「勤務地限定」の労働契約は、平成20年3月1日施行の労働契約法第10条但書によって、「ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分」(個別の特約)として、保護される場所である。

(*2) 育児・介護休業法では、労働者の配置の変更で就業場所の変更を伴うものをしようとする場合における配慮義務(同法26条)、労働契約法3条3項は「労働契約は、仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきもの」とする条項を新設している。